

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
ZS AbtL

Berlin, den 18. 12 2024
9028 1270
Stephan.Herting@SenASGIVA.Berlin.de

BezPHPW 0262 C

An die
Vorsitzende des Unterausschusses Bezirke, Personal und Verwaltung sowie
Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Hauptausschusses
über
den Vorsitzenden des Hauptausschusses
über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin
über
Senatskanzlei - G Sen -

Aufgabenkritik / Zukunftskonzepte

Rote Nummern:

Vorgang: 25. Sitzung des Unterausschuss Bezirke, Personal und Verwaltung
sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Hauptausschusses
vom 19. Juni 2024

Ansätze: entfällt

Gesamtausgaben: entfällt

Der Unterausschuss Bezirke, Personal und Verwaltung sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Hauptausschusses hat in seiner oben bezeichneten Sitzung Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird gebeten, dem UA BezPHPW rechtzeitig zur Sitzung am 16.10.2024 die von den Senatsverwaltungen vorgelegten Zukunftskonzepte vorzulegen.“

In der 26. Sitzung am 11.09.2024 wurde einer Fristverlängerung bis zum 31.12.2024 zugestimmt.

Hierzu wird berichtet:

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) befindet sich mit ihren Überlegungen zu einem Zukunftskonzept und dessen Inhalten

- Aufgabenkritik und Prozessoptimierung
- Stellen und Personalbedarfsplanung
- Flächenplanung sowie
- neuen Finanzierungsinstrumenten

noch in der verwaltungsinternen Abstimmung mit dem Senat. Die Aspekte zur Aufgabenkritik und Prozessoptimierung sind überdies noch Gegenstand der anhaltenden Abstimmungen zur Verwaltungsreform (Optimierung der gesamtstädtischen Steuerung unter Federführung der Senatskanzlei). Insgesamt sind viele Planungen und Konzepte aber auch abhängig von den zeitlich und partiell inhaltlich parallel stattfindenden Klärungen zur Auflösung der Pauschalen Minderausgaben 2025 und zur Haushaltsplanung 2026/27.

Da der Senat gegenüber dem Parlament eine gemeinsame Position bezieht, müssen sich Aussagen der SenASGIVA zu den genannten Punkten in eine Gesamtstrategie und Planung des Senats einfinden. Diese Abstimmung konnte leider noch nicht abgeschlossen werden.

Folgende Zwischenstände können aber berichtet werden:

Für die Politikfelder der SenASGIVA hat die Erfassung der Aufgaben im Rahmen unserer Prozessverantwortung fristgemäß stattgefunden. Der Prozess der Klärung mehrfach oder strittig zugeordneter Aufgaben hält jedoch noch an. Darauf aufbauend steht dann auch der Folgeschritt der Aufgabenkritik und Prozessoptimierung noch gänzlich aus. Entsprechende Hilfsmittel werden derzeit (Stand 20.11.24) noch zentral erarbeitet.

Unabhängig hiervon optimiert die SenASGIVA kontinuierlich die Geschäftsprozesse und prüft Digitalisierungspotenziale. Zu den GPO- und Digitalisierungsmaßnahmen wird regelmäßig im Rahmen des Auflagenbeschlusses B. 23a - zuletzt unter der Roten Nummer 1536 im HA - berichtet. Nachfolgende deshalb nur stichwortartig benannte GPO- und Digitalisierungsmaßnahmen wurden in der Vergangenheit umgesetzt bzw. sind in der Umsetzung.

Maßnahme	Politikfeld
Geschäftsprozessoptimierung bei Vergabe und Fördervorhaben	Arbeit und Berufliche Bildung
Digitales Tariffreuregister	Arbeit und Berufliche Bildung
Bildungsurlaubsveranstaltungen Online	Arbeit und Berufliche Bildung
Online-Beantragung von Leistungen nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	Arbeit und Berufliche Bildung
IT-Module Heizkostenzuschüsse (HKZ I und HKZ II)	Arbeit und Berufliche Bildung
Weiterentwicklung Vertragsbereich	Soziales

Prozessoptimierung Ämter für Soziales	Soziales
Digitalisierung des Schwerbehindertenbereichs	Soziales
Archivdatenbank	Soziales (LAGeSo)
Digitales Portal: Frauen in der Berliner Geschichte	Frauen und Gleichstellung
Elektronischer LGG-Bericht (eLGGB)	Frauen und Gleichstellung
Projekt im Anti-Gewaltbereich (PrAGe)	Frauen und Gleichstellung
Digitaler Gender Datenreport	Frauen und Gleichstellung
Digitales Willkommenszentrum	Integration & Migration
Audio- und Videodolmetschen	Integration & Migration
Zeiterfassung	Querschnitt
Onboarding	Querschnitt
Platzbuchung	Querschnitt
Abwesenheitsantrag	Querschnitt
Raumbuchung	Querschnitt
Antrag Mobile Arbeit / Alternierende Telearbeit	Querschnitt
Urlaubsplanung	Querschnitt
Diverse Kleinstanwendungen	Querschnitt

Der Personalbestand in der SenASGIVA einschließlich der Arbeitsgerichtsbarkeit und der nachgeordneten Behörden LAGeSi, LAGeSo und LAF wurde zum Stichtag 01.07.2024 ausgewertet. Die Auswertung basiert auf der Grundlage der im Verfahren „Integrierte Personalverwaltung (IPV)“ erfassten Daten zur Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten.

Die Berechnungen beruhen auf der Annahme eines altersbedingten Ausscheidens von Beamten/Beamtinnen mit Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Arbeitnehmern/innen mit Erreichen des gesetzlich festgelegten Renteneintrittsalters. Sie berücksichtigen nicht, ob und ggf. in welchem Umfang es einerseits vorzeitige Abgänge und andererseits Neueinstellungen gegeben hat.

Zum Erhebungsstichtag waren im Geschäftsbereich der SenASGIVA 2.202 unbefristete Dienstkräfte beschäftigt, davon 481 im Ministerialbereich und 1.721 bei den nachgeordneten Behörden. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei 47,7 Jahren und ist damit etwas höher als das Durchschnittsalter der Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes, das im Berichtsjahr 2023 bei 46,7 Jahren lag (s. Bericht „Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes“ der Statistikstelle Personal der SenFin).

Von den zum Erhebungsstichtag unbefristeten Beschäftigten werden bis einschließlich 2034 gem. der Prognoseberechnung 703 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dabei ist zu beachten, dass die Anzahl der altersbedingten Austritte aufgrund der bestehenden

Altersstruktur bis 2031 kontinuierlich ansteigt. Die meisten Abgänge sind in den Jahren 2031 mit 88 Beschäftigten und 2032 mit 87 Beschäftigten vorausberechnet worden. Es ist zu beachten, dass dies nur die altersbedingte Fluktuation darstellt, die mit dem Erreichen der derzeitigen Regelaltersgrenze der jeweiligen Beschäftigten einhergeht. Die tatsächliche Fluktuation wird höher sein. Es ist nicht konkret absehbar, wie viele Beschäftigte vorzeitig ausscheiden. Zusätzlich gibt es den wettbewerbsbedingten Wechsel in andere Verwaltungen. Die Konkurrenz zwischen den Bezirksverwaltungen und den nachgeordneten Behörden mit den Senatsverwaltungen führt bereits jetzt zu Abwerbungen untereinander. Daneben besteht eine unmittelbare Konkurrenz mit dem Land Brandenburg und insbesondere mit den Bundesbehörden. Aufgrund höherer Gehaltszahlungen und einer höheren Besoldung in anderen Dienstbehörden ist auch hier ein steigender Abgang Berliner Beschäftigter zu erwarten. Diese Situation wird sich demografisch bedingt weiter verschärfen und neben Versetzungen auch zu Kündigungen der Berliner Beschäftigten führen. Die tatsächliche Höhe der Abgänge wird sich demnach deutlich stärker darstellen als nur demografisch bedingt.

Allerdings ist die Anzahl der tatsächlich freien und unbesetzten Stellen aktuell nicht so groß wie es in den Medien wiedergegeben wird. Die absolute Zahl an freien Stellen mag oft gleichbleibend hoch erscheinen. Tatsächlich ist diese Zahl jedoch im ständigen Fluss und stetigen Veränderungen unterworfen. Dahinter verbergen sich laufende Besetzungsverfahren, neu eingerichtete Stellen, temporäre Vakanzen, für die sich eine befristete Besetzung nicht lohnt und befristete Stellen, die aus freien Stellen aus unterschiedlichen Gründen im Rahmen der Bewirtschaftung von Personalmitteln finanziert werden müssen. Die Finanzierung befristeter Stellen ist überhaupt nur durch flexibel wechselnde freie Stellen im Rahmen der Haushaltswirtschaft möglich. Die Anzahl der freien Stellen ist daher kein Parameter für den Bedarf von Stellen. Sie spiegelt auch nicht die Anzahl nichtbenötigter Stellen wieder. Diese gibt es zumindest in der SenASGIVA nicht.

Derzeit befinden wir uns noch in einem prozentualen Rahmen der üblichen Personalfluktuation. Die Fluktuation spiegelt den zu deckenden Personalbedarf wider. Der Personalbedarf wird jedoch in den nächsten Jahren stetig ansteigen.

Die Aufgabenfelder im Geschäftsbereich der SenASGIVA sind seit Jahren von anhaltend wachsenden Herausforderungen geprägt und einem daraus resultierenden Spannungsfeld zwischen politisch erwartetem Aufgabenzuwachs auf der einen Seite und einer sich aus den finanziellen Rahmenbedingungen ergebenden Konsolidierungsnotwendigkeit auf der anderen Seite. Im Zeichen der digitalen Transformation und angesichts der Krisenerfahrungen der letzten Jahre sowie der aktuellen Entwicklungen (z. B. Klimawandel, Migration, Armut) besteht eine große Herausforderung darin, für die Fülle der bestehenden Aufgaben eine angemessene Personalausstattung bereitzustellen, die es der Verwaltung ermöglicht, sich in Form einer resilienten und modernen Behörde als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte zu behaupten. Dies betrifft nicht nur die Durchführungsaufgaben, sondern in hohem Maße auch den ministeriellen Bereich.

Die Personalbedarfsermittlung erfolgt auf der Grundlage erfahrungsbasierter analytischer Schätzungen unter Betrachtung der Entwicklung des Personalbestandes. In der Hauptverwaltung kommen kennzahlgestützte einheitliche Verfahren aufgrund der viel zu unterschiedlichen Aufgabenfelder, die sich nach objektiven Kriterien nicht oder teils nur bedingt vergleichen lassen, nicht in Betracht. Eine objektive Vergleichbarkeit aller Senatsverwaltungen ist nicht gegeben, da grundsätzlich jedes Ressort für sich in Anspruch nimmt, dass aus fachlichen Betrachtungen ein mutmaßlicher zusätzlicher Personalmehrbedarf besteht. Diese aus fachlicher Sicht sicherlich gut begründeten Ergebnisse von Personalbedarfsbetrachtungen ließen sich durch Dritte wie bspw. die Senatsverwaltung für Finanzen kaum hinreichend überprüfen oder gar widerlegen.

Tatsache bleibt, dass jede Stelle mit einer Aufgabe verknüpft ist. Das Ausscheiden von Personal kann ohne eine entsprechende Nachbesetzung daher nur mit einem einhergehenden Aufgabenwegfall kompensiert werden. Bei einem sich weiterhin vergrößerndem Zuwachs an vielfältigen Aufgaben ohne einen gleichzeitigen Personalaufwuchs wird die Funktionsfähigkeit der Verwaltung kurz- bis mittelfristig nicht mehr aufrecht zu erhalten sein. Schon jetzt besteht durch eine stetige Personallücke de facto eine Unterausstattung an Personal für die zu leistenden Aufgaben.

Die Herausforderung besteht deshalb in der Entwicklung eines zukunftsfähigen Personalszenarios, und zwar losgelöst von kennzahlenbasierten Personalbedarfsermittlungsverfahren, die sich ausschließlich auf die mengenmäßige Betrachtung beschränken. Dies gilt insbesondere angesichts der Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Dabei sind neben der demografischen Entwicklung auch die fortschreitende Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen der Aufgaben zu betrachten. Die daraus resultierenden Erkenntnisse sollten in geeignete- aber immer auf die konkrete Situation bezogene - Maßnahmen überführt werden. So könnten beispielsweise die veränderten Aufgaben dazu führen, dass Berufsgruppen und Menschen benötigt werden, die bisher noch nicht angesprochen wurden. Ziel ist es, weiterhin als attraktiver Arbeitgeber zu bestehen und auch in Zukunft geeignetes Personal im erforderlichen Umfang zu gewinnen.

Neben dem Wegfall von Aufgaben zum Ausgleich des Personalverlustes ist die Rekrutierung von Fachkräften mit Migrationshintergrund ein Mittel zur Lückenschließung. Das Problem dabei ist die oft zeitaufwendige und schwierige Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.

Da die Anerkennung ausländischer Qualifikationen als kompliziert empfunden wird, gehört die Verbesserung des gesamten Anerkennungsprozesses in Zuständigkeit des Landes Berlin weiterhin zu den wichtigen Aufgaben des Landes. Dringliche Aspekte hierbei sind im Rahmen des gesetzlich Möglichen die Vereinfachung der Verfahren einschließlich des Zugangs zu ihnen und die Unterstützung der Anerkennungsstellen durch eine auskömmliche personelle und technische Ausstattung. Ein besonderes Augenmerk muss - nicht nur aufgrund des erhöhten Beratungsbedarfs infolge der Geflüchteten aus der Ukraine - auf dem Ausbau der Anerkennungsberatung und der Verfahrensdigitalisierung von der Antragstellung bis zum Bescheid liegen.

Die o.a. Personallücke ist qualitativ, quantitativ und zeitnah zu schließen, um die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung aufrecht erhalten zu können. Dazu müssen zusätzlich bestehende Prozesse und Verfahren auf Optimierungen untersucht und angepasst werden.

Hier dargestellt wird, was die SenASGIVA alleine intern veranlassen konnte und kann.

Über landesweite Optimierungen ist an anderer Stelle zu berichten.

Im Zentralen Bewerbungsbüro (ZBB) der SenASGIVA erfolgte eine Untersuchung interner Abläufe mit der Erhebung von Potenzialen, die Stellenbesetzungsverfahren beschleunigen zu können. Beteiligte waren neben dem ZBB die Büroleitungen der damaligen SenIAS und des LAGetSi. Es wurden in gemeinsamen Sitzungen, Einzelinterviews und Gesprächen offen Ideen ausgetauscht und auf Umsetzbarkeit geprüft. Im Ergebnis wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren beschlossen, die zum größten Teil umgesetzt sind. Die Beschäftigtenvertretungen (BeschV) waren zu den Themen, die sie betreffen, im Prozess mit eingebunden und haben das abschließende Ergebnis im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zur Kenntnis erhalten.

Folgende Maßnahmen zur Beschleunigung der Verfahren wurden beschlossen und umgesetzt:

Das Personalmarketing wurde verbessert.

Das zentrale Personalmarketing wird federführend landesweit von der SenFin gesteuert. Dezentral wurden in der SenASGIVA im Rahmen der eigenen Möglichkeiten Maßnahmen zur Verbesserung umgesetzt.

Der Text „Wir bieten“ in den Stellenausschreibungen wurde überarbeitet und für sämtliche Stellenausschreibungen geändert. Der Text ist nun deutlich ansprechender und attraktiver formuliert. Weitere wichtige Hinweise wurden in den Mustern der Stellenausschreibungen mit aufgenommen. Ausschreibungstexte werden auf Wunsch der Fachbereiche text- und bildlich angepasst. Formulierungen werden auch zum Eingrenzen bzw. Erweitern der beabsichtigten Zielgruppe genutzt.

Ein fester Besprechungsraum wird als Recruiting-Center genutzt. Dieser ist ansprechend eingerichtet und IT-mäßig ausgestattet, um in den Auswahlgesprächen ein positives Bild der Verwaltung zu vermitteln.

Die Kontaktaufnahme mit den ausgewählten Bewerbenden wurde verbessert. Eine Kontaktaufnahme durch die Büroleitung des Fachbereiches ist jederzeit möglich. Vorbehaltliche Zusagen werden durch das ZBB schriftlich erteilt.

Die SenASGIVA war im Oktober letzten Jahres am Karrierebus der SenFin mit zwei Dienstkräften auf einer Bewerbungsmesse im Olympiastadion präsent. Nach Bedarf sind weitere regelmäßige Teilnahmen an Messen geplant.

Die Terminabstimmungen wurden beschleunigt.

Die Terminabstimmungen für das Auswahlverfahren beginnen bereits mit der Veröffentlichung der Stellenausschreibungen.

In Einzelfällen wurden in der Stellenausschreibung die Kalenderwoche für die beabsichtigten Auswahlgespräche angegeben. Dieses ist im Zusammenspiel mit den Fachabteilungen kritisch, da die dortigen Abläufe außerhalb des Einflusses des ZBB liegen.

Die BeschV werden frühzeitig über die abgestimmten Termine informiert und entscheiden selbst über eine Teilnahme. Die Frauenvertretung (FrV) erhält aus rechtlichen Gründen zwei Terminvorschläge.

Elektronische Mitzeichnung bei den Synopsen zur Vorauswahl:

Die Laufzeiten für die Mitzeichnung der Vorauswahlsynopsen zwischen dem ZBB, den Büroleitungen und dem jeweiligen Fachbereich wurden durch die Einführung einer elektronischen Mitzeichnung der Beteiligten und dem Wegfall von Postwegen sowie Liegezeiten z.T. deutlich reduziert.

Allein die abschließende Vorlage bei den BeschV benötigt derzeit noch die Original-Unterschrift einer vorlageberechtigten Person. Hier wäre eine digitale Beteiligungsform der BeschV wünschenswert, um Post- und Liegezeiten weiter zu reduzieren.

Einführung einer internen Statistik zur Dauer von Stellenbesetzungsverfahren:

Seit Anfang 2023 wird eine neue interne Statistik zum Controlling der Dauer von Stellenbesetzungsverfahren aufgebaut. Diese ermöglicht, die Benchmark vom Vorliegen der Vakanzmeldung mit dem AP für die Ausschreibung bis zur finalen Stellenzusage in den einzelnen Bearbeitungsschritten nachzuvollziehen. Evtl. längere Bearbeitungszeiten können so festgestellt und ggf. im Einzelfall hinterfragt werden.

Dezentralisierung von Stufenfestsetzungen:

Das Verfahren zur Feststellung der Stufenfestsetzungen bei Neueinstellungen wird sukzessive durch die Büroleitungen übernommen, um die erforderliche Einstufung zu beschleunigen. Die Verantwortung dafür obliegt den Fachabteilungen. Die Abt. II, III und ZS haben damit begonnen.

Vorgesprächsprotokoll zur Klärung und Beratung:

Zur Verbesserung und Standardisierung der Stellenausschreibungen wird den Büroleitungen in Kürze ein Vorgesprächsprotokoll vom ZBB angeboten, das sich derzeit noch in der Testphase befindet. Im Frühstadium der Stellenausschreibungen können so wichtige Fragen geklärt und nachvollziehbar festgehalten werden.

Wirkung der bisherigen Maßnahmen zur Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren:

Der Erfolg der hausintern umgesetzten Maßnahmen ist mess- und belegbar. Es wurden im Stammhaus im Jahr 2023 deutlich mehr erfolgreich abgeschlossene Stellenbesetzungsverfahren (+ 39 %) durchgeführt als im Jahr 2022 und 2021. Und das sogar in etwas kürzerer Zeit als in den Vergleichsjahren. Das ist insgesamt eine sehr positive Entwicklung unter erschwerten Rahmenbedingungen, die sich insbesondere aus der Neuressortierung durch die Zugänge der Abt. IV und V im letzten Jahr ergaben.

Neue Ideen zur Beschleunigung von Auswahlverfahren:

Beteiligungsverfahren vereinfachen und Beteiligungen der BeschV parallelisieren

Weitere Optimierungen von Stellenbesetzungsverfahren stoßen an natürliche Grenzen. Nur durch eine Parallelisierung von erforderlichen Abläufen, lässt sich noch nennenswert Bearbeitungszeit einsparen. Es sind rechtliche Beteiligungen einzuholen und Fristen für unterlegene Bewerbende einzuhalten. Eine größere Beschleunigung im derzeitigen Ablauf ist kurzfristig nur im Einvernehmen mit den BeschV erreichbar.

Anpassung und Vereinfachung der Formulare zum AP:

Die vorgegebenen Standardformulare sind für ungeübtes Fachpersonal nur zeitaufwendig händelbar. Der Vordruck sollte deutlich barrierefreier und schneller zu bearbeiten sein. Auch inhaltliche Standardisierungen sind denkbar.

Verbesserte Software zur Optimierung der Vorauswahl:

Die Software Rexx wird zentral von der SenFin angeboten und gesteuert. Sie bietet bislang keine zielgerichtete Extraktion der Angaben der Bewerbenden an. Die Angaben müssen manuell aus dem Lebenslauf - bestenfalls durch Kopieren und Einfügen - übertragen werden. Sofern die Software Rexx funktioneller in geeignete Felder aufgeteilt wäre, deren Inhalte exportiert und variabel übernommen werden können, entstünde hier ein großes Potenzial hinsichtlich der zeitlichen Erstellung von Synopsen zur Vorauswahl. Derselbe Fragestellungen sind bei der SenFin aber bereits Gegenstand des Projektes SPM.

Flächenplanung:

Ausgangspunkt der nachfolgenden Ausführungen sind die Maßgaben aus dem Rundschreiben Nr. 18/2024 der Senatsverwaltung für Finanzen zur fachlichen Umsetzung des Auflagenbeschlusses Nr. 3 und 4 zum Haushaltsgesetz 2024/2025 „Anmietungsprozess, Gesamtflächenbilanz, Bedarfsplanungen und Optimierungskonzepte (Gesamtstädtische Steuerung der Unterbringung der Verwaltung“. Mit diesem Auflagenbeschluss beauftragt der Haushaltsgesetzgeber den Senat und die Bezirke Konzepte zu entwickeln, die eine Begrenzung des Flächenverbrauchs auf den Brutto-Alla-Raum Wert (15,4 m² Nutzfläche NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter) herstellen sollen.

Hiervon ausgehend ist zunächst die IST-Situation für die Standorte des Geschäftsbereiches der SenASGIVA zu betrachten, also wie sich die Flächensituation an den unterschiedlichen Standorten des Stammhauses und der nachgeordneten Behörden darstellt. Vor dem Hintergrund einer solchen Gesamtbetrachtung ist im Weiteren darzustellen, wie die Flächenbilanzen bezüglich zukünftiger Optimierungspotentiale zu bewerten sind, um abschließend zu erläutern, welche Maßnahmenplanung bzw. welche Strategie verfolgt wird.

Flächenbilanzen für die Standorte im Geschäftsbereich der SenASGIVA:

Nachfolgend werden für die unterschiedlichen Behörden im Geschäftsbereich der SenASGIVA und deren einzelnen Standorte die Flächenbilanz mit Stand 08/2024 dargestellt. Die einzelnen Standorte unterscheiden sich teils erheblich hinsichtlich der baulichen und infrastrukturellen und organisatorischen Voraussetzungen. Insbesondere die tatsächlich

gemäß den arbeitsschutzrechtlichen und arbeitssicherheitsrechtlichen Bestimmungen tatsächlich möglichen Raumzuschnitte, Beschränkungen der baulichen Gestaltungsmöglichkeiten durch Bestimmungen des Denkmalschutzes sowie unterschiedlichen Anforderungen an Aktenhaltung bzw. den damit verbundenen Anforderungen an den Schutz personenbezogener Daten und/oder die Abwicklung von Publikumsverkehr (in leistungsgewährenden und/oder beratenden Arbeitsbereichen) bilden wesentliche Rahmenbedingungen für die Möglichkeiten, die vorhandenen Flächen optimal auszunutzen.

Oranienstraße 106: Im Dienstgebäude Oranienstraße 106 wird der Zielwert gemäß AllA-Raum mit 15,6 m² NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter nur minimal (+0,2 m² NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter) überschritten. Hier ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesem Dienstgebäude um einen denkmalgeschützten Altbau handelt, dessen ungünstige Flächenzuschnitte der Büroräume eine optimale Belegung nicht zulassen. Hieraus ist auch der im Vergleich zu anderen Standorten hohe Anteil an Einzelzimmern zu erklären, also an Büroräumen, in denen max. ein Arbeitsplatz eingerichtet werden darf. Diese Zuschnitte könnten (wenn überhaupt) nur mit erheblichem baulichen Aufwand und unter Berücksichtigung der sich aus dem Denkmalschutz ergebenden Beschränkungen der Umbaumöglichkeiten optimiert werden. Bislang wurde hierfür seitens der BIM ein Zuschlag von 3 m² NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter akzeptiert. Eine weitere Besonderheit dieses Standorts ist die Unterbringung der Hausleitung incl. der zugehörigen Stabsstellen und die hierfür zu berücksichtigenden Vorhalte-Flächen für repräsentative Aufgaben. Die dennoch sehr gute Auslastungsquote wurde durch zahlreiche Verdichtungsmaßnahmen erreicht. Trotz des Personalaufwuchses der vergangenen Jahre konnten diese auf der verfügbaren Gesamtfläche untergebracht werden. Die Verdichtungspotentiale (u.a. Umwandlung von Besprechungsräumen und Sozialflächen in Büros, Verdichtung der Bürobelegung auf das gem. arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen mögliche Minimum, Reduzierung der Vorhalte-Flächen für Besprechungsmöglichkeiten der Führungskräfte auf das unbedingt erforderliche Maß und bauliche Erschließung bislang ungenutzter Sonderflächen) sind nunmehr jedoch ausgeschöpft.

Potsdamer Straße 61 - 65: Der Flächenwert wird aufgrund des Mehrbedarfs im Bereich „Kundenverkehr und Beratung“ überschritten. Er beträgt inklusive dieser Flächen 22,6 m² und bei reiner Heranziehung der Büroflächen 12,6 m². So wurden u. a. Wartebereiche eingerichtet, um auch die Familienangehörigen und Begleitpersonen angemessen unterbringen zu können. Gem. BGI/GUV-5165 sind außerdem mögliche Bedrohungen an den Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt zu berücksichtigen. Dieser Sachverhalt führt dazu, dass bei der Gestaltung der Flucht- und Rettungswege und der Positionierung von Ausstattungen besondere Maßstäbe angesetzt wurden.

Salzburger Straße 21 - 25: Im Dienstgebäude Salzburger Straße wird der Zielwert gemäß AllA-Raum mit 9,1 m² NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter deutlich unterschritten.

Diese unbefriedigende Belegungssituation weil faktisch Unterausstattung hat verschiedene Ursachen. Es ist weiterhin zu berücksichtigen, dass es sich bei diesem Dienstgebäude um einen denkmalgeschützten Altbau handelt, dessen ungünstige Flächenzuschnitte der Büroräume eine optimale Belegung nicht zulassen. Diese Zuschnitte könnten (wenn überhaupt) nur mit erheblichem baulichen Aufwand und unter Berücksichtigung der sich aus dem Denkmalschutz ergebenden Beschränkungen der Umbaumöglichkeiten optimiert werden. Bislang wurde hierfür seitens der BIM ein Zuschlag von 3 m² NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter akzeptiert.

Auch zur Kompensation der suboptimalen Belegungssituation ist der Anteil der ortunabhängig arbeitenden Beschäftigten vergleichsweise hoch. Eine partielle Lösung der flächenmäßigen Unterausstattung könnte erfolgen, wenn die durch einen Umzug der Ombudsstelle freiwerdenden Räume mit sieben Arbeitsplätzen unseren Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden.

Dominicusstraße 12 - 14: Im Dienstgebäude Dominicusstraße wird der Zielwert gemäß AllA-Raum mit 12,0 m² NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter ebenfalls deutlich unterschritten. Es handelt sich hierbei um eine interimsmäßige Unterbringung der Beschäftigten der Abteilung V. Perspektivisch soll die Abteilung V im Dienstgebäude Alt-Moabit 59/61 untergebracht werden. Hierbei soll von Anfang an auf flexible Arbeitsplätze gesetzt werden. Auch zur Kompensation der aktuellen Belegungssituation ist der Anteil der ortunabhängig arbeitenden Beschäftigten vergleichsweise hoch.

Standorte des Landesamts für Flüchtlingsangelegenheiten:

Standort				Beschäftigte		Kennzahlen						
Standortbezeichnung	Vermögen	Netto-Raumfläche (NRF) in m ^{2*}	ALIRaum (Büro + Sonderflächen) in m ² (DIN 277: NUF 1-6)	Anzahl der tatsächlichen Beschäftigten (Personen)	Anzahl Arbeitsplätze (Kapazität)	Summe Bürofläche + Sonderfläche in m ² / Beschäftigte	Bürofläche in m ² / Arbeitsplätze (i.d.R. 8-11 m ²)	Summe Bürofläche + Sonderfläche in m ² / Arbeitsplätze (i.d.R. max. 15,4 m ²)	Anteil Einzelzimmer / Büroräume in %	Anteil flexibler Arbeitsplätze / Gesamtarbeitsplätze in %	Anteil der ortunabh. arbeitenden Beschäft./ Gesamtbeschäftigte in %	Arbeitsplatz-Quote: tats. Beschäftigte / Arbeitsplatz
Bundesallee 171	SILB	4.000	1.948	130	120	15,0	12,5	16,2	47%	0%	92%	1,08
Darwinstr. 14-18 - Leistungszentrum	Markt-Anmietung	17.645	10.571	420	420	25,2	15,3	25,2	29%	0%	38%	1,00
Ankunftszentrum Asyl	Sonstige	5.079	2.356	120	120	19,6	10,4	19,6	24%	0%	0%	1,00
UA TXL (Ukraine-Ankunftszentrum)	Sonstige	1.800	800	45	50	17,8	8,0	16,0	38%	0%	0%	0,90

Bundesallee 171: Am Standort Bundesallee 171 sind seit September 2022 ca. 15.000 m² von umfassenden Sanierungsarbeiten betroffen und demgemäß nicht nutzbar. Drehscheibe für die nicht nutzbaren Flächen ist der Standort Darwinstr. 14-18. Die Dauer der Sanierungsarbeiten wird auf ca. 36-41 Monate kalkuliert. Eine Abmietung bzw. das Auslaufen des Mietvertrages (im Februar 2027) für die Flächen in der Darwinstr. 14-18 ist abhängig vom fristgerechten Sanierungserfolg der Flächen am Standort Bundesallee 171. Hiervon wird derzeit ausgegangen.

Darwinstr. 14-18 - Leistungszentrum: Zu NUF 1 Darwinstr. wird berichtet: Für die tgl. Bearbeitung von bis zu 1.000 Kunden (inkl. Familienangehörigen und Begleitpersonen) sind entsprechende Warteflächen vom EG bis 4. OG eingerichtet. Die Höhe der Büroarbeitsfläche NUF 2 ist damit zu begründen, dass es im Objekt in den Bereichen mit Kundenverkehr nur 2 Bürogrößen gibt: ca. 15 m² oder 30 m². In den Büros mit 30 m² können nur jeweils 2 Sachbearbeiter sitzen, da zu jeder Fallbearbeitung sowohl der Sachbearbeiter, der Kunde, ggf. mit Familie und/oder Begleitperson und Sprachmittler/ -mittlerin, im Raum aufenthältlich ist. Eine Besetzung mit 3 Sachbearbeitern/ Sachbearbeiterinnen kommt daher unter Berücksichtigung der Arbeitsstättenrichtlinien ASR A1.8 sowie ASR A1.2 nicht in Betracht. Gemäß BGI/GUV-I 5165 sind außerdem die Bedrohungen an Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt zu berücksichtigen. Dies bedeutet die Schaffung entsprechender Fluchtwege im Büro sowie die damit einhergehende Positionierung der Einrichtungsgegenstände. Die NUF 3 betrifft den im Gebäude vorgehaltenen Kassenbereich. Die Höhe der Sonderfläche NUF 4 resultiert u.a. aus dem hohen Bestand an lfd. Fallakten, für die auf Grund räumlicher Nähe über 1.120 m² Bürofläche benötigt werden. Die Einführung der Digitalen Akte im LAF ist für 2025 geplant. Die Digitalisierung von Altakten ist über die BIM GmbH angefragt.

Oranienburger Str. 285: Haus 2 und Haus 22 in der Oranienburger Str. 285 sind sanierungsbedürftig. Auf Grund nicht ausreichend vorhandener Ausweichflächen wird das Haus 2 unter Auflagen und kleineren Ertüchtigungsmaßnahmen vom LAF und seinen Kooperationspartnern und externen Dienstleistern (ca. 18-20 AP ZEE der Polizei, 1-2 BAMF, Objektdienstleister, Reinigungsdienstleister, Sicherheitsdienstleister, ext. Postdienstleistung, u.w.) bereits genutzt. Haus 22 soll nach erfolgter Sanierung für die Entgegennahme des Asylbegehrens (Counter), die medizinische Erstuntersuchung und Warteflächen für Kund:innen fungieren und wird derzeit nur in geringen Umfang (185 m²) ausschließlich als Wartebereich genutzt. In Haus 2 erfolgt derzeit die Sicherheitsüberprüfung und Erstregistrierung in Zusammenarbeit mit der Berliner Polizei sowie die Ermittlung besonderer Schutzbedarfe durch den LAF-Sozialdienst. Weitere Prozessschritte erfolgen im MUF-Neubau. Auf den gesonderten Flächenbedarf für die Kundenbearbeitung s. auch die Erläuterungen für die Darwinstr. 14-18.

UA TXL : Die Flächen in UA TXL sind geschätzt, da ein Großteil der Mitarbeitenden des LAF und der Berliner Polizei auf Flächen der ehemaligen Abfertigungshalle des Terminal C verortet sind und u.a. Sanitär- und Aufenthaltsbereiche ausgelagert sind (bspw. in Sanitärcontainer).

Das LAF ist bestrebt, Flächeneinsparungen, wo immer möglich, kurz-, mittel- und langfristig vorzunehmen. Hierfür sind u.a. Desk-Sharing-Modelle angedacht, wobei sich durchschnittlich drei Beschäftigte zwei Arbeitsplätze teilen sollen, gem. DV Flex und DV mobiles Arbeiten, wonach die Präsenzpflcht ca. drei Tage (60%) beträgt und nicht unterschritten werden soll. Die Anwendung von Desk-Sharing kann zunächst nur - und für einzelne Referate innerhalb dieser Abteilungen auch nur bedingt - für die Abteilungen ZS und II (Unterkunftsmanagement) geplant und umgesetzt werden. Die Umsetzung ist innerhalb der nächsten ein-

zwei Jahre geplant mit Blick auf den geplanten Freizug der Darwinstr. 14-18 durch Bezug der sanierten Flächen in der Bundesallee 171.

Standorte des Landesamts für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
Berlin

Flächen				Beschäftigte		Kennzahlen						
Standortbezeichnung	Vermögen	Netto-Raumfläche (NRF) in m ² *	All-ARaum (Büro+ Sonderfläche) in m ² (DIN 277: NUF 1-6)	Anzahl der tatsächlichen Beschäftigten (Personen)*	Anzahl Arbeitsplätze (Kapazität)*	Summe Bürofläche + Sonderfläche in m ² / Beschäftigte	Bürofläche in m ² / Arbeitsplätze (i.d.R. 8-11 m ²)	Summe Bürofläche + Sonderfläche in m ² / Arbeitsplätze (i.d.R. max. 15,4 m ²)	Anteil Einzelzimmer / Büroräume in %	Anteil flexibler Arbeitsplätze / Gesamtarbeitsplätze in %	Anteil der ortunabh. arbeitenden Beschäft./ Gesamtbeschäftigte in %	Arbeitsplatz-Quote: tats. Beschäftigte/Arbeitsplatz
Turmstr. 21 Haus L	SILB	4.836	2230	105	125	21,2	12,6	17,8	51%	0%	45%	0,84
Turmstr. 21, Haus E	SILB	2.607	1294	53	66	24,4	13,4	19,6	81%	0%	47%	0,80
Turmstr. 21, Haus R	SILB	246	154	0	0	Archivnutzung						

Turmstr. L: Der Flächenwert wird aufgrund der Mehrbedarfe in den Bereichen Kundenverkehr und Beratung (Beratungstätigkeiten u.a. in den Bereichen Sprengstoff, Ausgangsstoffe für Explosionsstoffe sowie Chemikaliensicherheit), Denkmalschutz und Aktenlagerung überschritten. Gem. BGI/GUV-5165 sind außerdem mögliche Bedrohungen an den Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt zu berücksichtigen. Dieser Sachverhalt führt dazu, dass bei der Gestaltung der Flucht- und Rettungswege und der Positionierung von Ausstattungen besondere Maßstäbe angesetzt wurden.

Es ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesem Dienstgebäude um einen denkmalgeschützten Altbau handelt, dessen ungünstige Flächenzuschnitte der Büroräume (auch hinsichtlich der Dachschrägen) eine optimale Belegung nicht zulassen. Diese Zuschnitte könnten (wenn überhaupt) nur mit erheblichem baulichen Aufwand und unter Berücksichtigung der sich aus dem Denkmalschutz ergebenden Beschränkungen der Umbaumöglichkeiten

optimiert werden. Bislang wurde hierfür seitens der BIM ein Zuschlag von 3 m² NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter akzeptiert.

Turmstr. E: Der Flächenwert wird aufgrund des Mehrbedarfs im Bereich Denkmalschutz überschritten. Es ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesem Dienstgebäude um einen denkmalgeschützten Altbau handelt, dessen ungünstige Flächenzuschnitte der Büroräume eine optimale Belegung nicht zulassen. Diese Zuschnitte könnten (wenn überhaupt) nur mit erheblichem baulichen Aufwand und unter Berücksichtigung der sich aus dem Denkmalschutz ergebenden Beschränkungen der Umbaumöglichkeiten optimiert werden. Bislang wurde hierfür seitens der BIM ein Zuschlag von 3 m² NUF 1-6 je Mitarbeiterin/Mitarbeiter akzeptiert.

Turmstr. R: Die gesamte Fläche wird als Archiv genutzt.

Standorte des Landesamts für Gesundheit und Soziales

Flächen				Beschäftigte		Kennzahlen						
Standortbezeichnung	Vermögen	Netto-Raumfläche (NRF) in m ^{2*}	All-ARaum (Büro+ Sonderfläche) in m ² (DIN 277: NUF 1-6)	Anzahl der tatsächlichen Beschäftigten (Personen)	Anzahl Arbeitsplätze (Kapazität)	Summe Bürofläche + Sonderfläche in m ² / Beschäftigte	Bürofläche in m ² / Arbeitsplätze (i.d.R. 8-11 m ²)	Summe Bürofläche + Sonderfläche in m ² / Arbeitsplätze (i.d.R. max. 15,4 m ²)	Anteil Einzelzimmer / Büroräume in %	Anteil flexibler Arbeitsplätze / Gesamtarbeitsplätze in %	Anteil der ortunabh. arbeitenden Beschäft./ Gesamtbeschäftigte in %	Arbeitsplatz-Quote: tats. Beschäftigte/Arbeitsplatz
Darwinstr. 13/15/17	Markt-Anmietung	3.576	2391	150	159	15,9	10,0	15,0	34%	2%	80%	0,94
Ringstr 44-66, Halle 3	Markt-Anmietung	1.480	1480	0	0	Keine Verwaltungsnutzung. Standort wird zur Lagerung der Artothek der Sozialen Künstlerförderung genutzt.						
Ringstraße 44-66, Halle 14	Markt-Anmietung	3.760	3615	10	12	361,5	11,3	301,3	0%	0%	0%	0,83
Sächsische Str. 28/30,	SILB	12.430	7035	300	339	23,5	13,6	20,8	42%	5%	65%	0,88
Turmstraße 21, Haus A	SILB	20446+G11	9634	451	491	21,4	11,6	19,6	27%	5%	89%	0,92
Turmstraße 21, Haus M	SILB	7.719	4193	135	168	31,1	8,2	25,0	69%	2%	74%	0,80
Turmstraße 21, Haus R	SILB	761	475	0	0	Archivstandort						

Darwinstraße 13/15/17: Standort wird durch die Leistungsbereiche Eingliederungshilfe, Heimaufsicht und das Inklusionsamt genutzt. Besonders hoher Anteil an Kunden/Kundinnen

mit Beeinträchtigungen. Die Einhaltung der Vorgaben zur Barrierefreiheit und den Bewegungsflächen für Rollstuhlfahrende ist zwingend geboten.

Ringstraße 44-66, Halle 14: Archivstandort für den Bereich Soziales Entschädigungsrecht/Schwerbehinderung, Akten des ehemaligen Landesinstituts für Sportmedizin und Zuwendungsakten. Die Archivflächen müssen für die Aufbewahrung der o.g. Akten vorgehalten werden, da eine Aufbewahrungsverpflichtung (bis 30 J) und Auskunftspflicht besteht.

Sächsische Straße 28/30: Der Standort ist in Teilen stark sanierungsbedürftig, zweitweise können Räume wegen erheblicher Mängel nicht genutzt werden. Ein Teil der Räume ist ungünstig geschnitten, so dass keine optimale Belegung erfolgen kann. Der Bedarf an Sonderflächen ist im Objekt aufgabenbedingt, insbesondere für das Kunden Center im EG, die Registratur und die benötigten Zusatzflächen für die Aufbewahrung laufender Akten deutlich höher.

Turmstraße 21, Haus A: Der Standort ist ein ehemaliges Bettenhaus des Krankenhauses Moabit, dadurch ungünstiger Zuschnitt der Räumlichkeiten und bauartbedingter hoher Anteil an Sonderflächen. Nur ca. 25 % der Nettoraumfläche und 57 % der NUF kann als Bürofläche genutzt werden! Der überwiegende Teil der Büroräume hat eine Fläche von rd. 20 m², nur 10 Räume sind kleiner.

Turmstraße 21, Haus M: Keine klassische Verwaltungsnutzung. Standort wird überwiegend medizinisch durch die Zentrale Medizinische Gutachterstelle (ZMGA) und den Ärztlichen Dienst genutzt. Rund 60 der 116 (Büro-)Räume werden als Arzträume/Untersuchungsräume/Diagnostikbereiche genutzt. Der Anteil an NUF 6 ist daher entsprechend hoch. Hoher Anteil an Archivflächen (NUF 4) des Archivs des ehemaligen Krankenhauses Moabit und ZMGA-Akten.

Turmstraße 21, Haus R: Archivstandort für Akten der Eingliederungshilfe, Hilfe zur Pflege, persönliche Assistenz, sowie Akten der Heimaufsicht und der Patientenakten. Die Archivflächen müssen für die Aufbewahrung der o.g. Akten vorgehalten werden, da eine Aufbewahrungsverpflichtung (bis 30 J) und Auskunftspflicht besteht. Es sind keine Büroflächen und Arbeitsplätze vorhanden.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass das LAGeSo aufgabenbedingt einen außerordentlich hohen Anteil an Sonderflächen (NUF 4) für die Lagerung und Archivierung vorhalten muss. Aktuell sind das mit rd. 6.000 m² rund 20% der gesamten Nutzfläche. Eine Reduzierung

dieser Flächen ist auf Grund gesetzlicher Bestimmungen und Vorgaben (u.a. Aufbewahrungsfristen und Auskunftspflichten bei Patientenakten) nicht möglich.

Standorte der Landesarbeitsgerichtsbarkeit:

Flächen				Beschäftigte		Kennzahlen						
Standortbezeichnung	Vermögen	Netto-Raumfläche (NRF) in m ² *	All-ARaum (Büro+Sonderfläche) in m ² (DIN 277: NUF 1-6)	Anzahl der tatsächlichen Beschäftigten (Personen)*	Anzahl Arbeitsplätze (Kapazität)*	Summe Bürofläche + Sonderfläche in m ² /Beschäftigte	Bürofläche in m ² /Arbeitsplätze (i.d.R. 8-11 m ²)	Summe Bürofläche + Sonderfläche in m ² /Arbeitsplätze (i.d.R. max. 15,4 m ²)	Anteil Einzelzimmer / Büroräume in %	Anteil flexibler Arbeitsplätze / Gesamtarbeitsplätze in %	Anteil der ortunabh. arbeitenden Beschäft./Gesamtbeschäftigte in %	Arbeitsplatz-Quote: tats. Beschäftigte /Arbeitsplatz
Magdeburger Platz 1	Markt-Anmietung	12.424	9158	218	295	42,0	26,7	31,0	73%	0%	16%	0,74

Bei den Gerichten für Arbeitsachen werden Arbeitsrechtsstreitigkeiten über zwei Instanzen bearbeitet. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entscheidet regelmäßig über Streitstoff von überregionaler Bedeutung, diese geht auch über die Landesgrenzen von Berlin und Brandenburg hinaus. Entsprechend groß ist das Interesse der Öffentlichkeit, deren Teilnahme am Sitzungsbetrieb gesetzlich gewährleistet sein muss. Hinzu kommt das Interesse der Verbände und berufsbildenden Stellen, von denen regelmäßig Gruppen zu Fortbildungszwecken zu Verhandlungen beider Instanzen entsandt werden. Daraus ergibt sich ein Bedarf von derzeit bis zu 140 Saalplätzen und entsprechenden Verkehrsflächen vor den Sälen. Durchschnittlich werden 30 Plätze pro Saal bereitgehalten, was oftmals nicht ausreicht, allen Interessierten einen Sitzplatz zur Verfügung zu stellen. Die Entscheidungen in arbeitsgerichtlichen Verfahren werden von Kammern, bestehend aus einem haupt- und zwei ehrenamtlichen Richter/innen getroffen, die unmittelbar angrenzend an den Saal einen separaten Raum für ihre Beratungen benötigen, der so ausgerüstet sein muss, dass auch das Beratungsgeheimnis gewährleistet ist. Noch auf Jahre hinaus werden Papierakten in erheblichem Umfang auf den Geschäftsstellen bereit zu halten sein. Für diese wird ausreichend Stellplatz und Archivfläche benötigt. Als länderübergreifend zuständiges zweitinstanzliches Gericht benötigt das Landesarbeitsgericht auch Besprechungsräume, in denen übergeordnete Belange abgestimmt werden können. Sitzungssäle sind

dafür konstruktiv nicht geeignet. Da bei den Gerichten für Arbeitssachen in Berlin in Serviceeinheiten mit ganzheitlicher Aufgabenwahrnehmung gearbeitet wird, müssen zusätzliche Arbeitsplätze in den Sitzungssälen vorgehalten werden. Zunehmende Teilzeitarbeitsverhältnisse bedingen eine weitere Zunahme an Arbeitsplätzen über das jetzt bereits benötigte Maß hinaus. Im Hinblick auf Sicherheitsbelange muss mit einer wachsenden Zahl von Dienstkraften für Sicherheitsaufgaben gerechnet werden, die entsprechende Umkleeräume für alle Geschlechter und Aufenthaltsräume benötigen. Wegen der mehrjährigen Übergangsfrist von der papiernen zur elektronischen Aktenführung und auf Dauer sicher zu stellender Korrespondenz mit Naturalparteien, die nicht anwaltlich vertreten sind, besteht für die Postein- und -ausgangsbearbeitung zusätzlicher Platzbedarf.

Gesamtbetrachtung der Flächenbilanzen hinsichtlich der Voraussetzungen für weitere Optimierungen bzw. Flächenreduktionen:

Die Betrachtung der unterschiedlichen Standorte der Behörden im Geschäftsbereich der SenASGIVA zeigt, dass - sofern keine Sondernutzungen (z.B. im Zuge von Publikumsverkehr, Leistungsgewährung und/oder Beratungsangeboten) vorliegt, der mit den Auflagenbeschlüssen Nr. 3 und 4 zum Haushaltsgesetz 2024/2025 vorgegebene Zielwert gem. AllA-Raum (15,4 qm/ Mitarbeiterin / Mitarbeiter) bereits jetzt überwiegend eingehalten und in weiten Teilen auch unterschritten wird.

Dass der Zielwert unter o.g. Bedingungen bereits jetzt überwiegend eingehalten bzw. unterschritten werden kann, liegt an zahlreichen Verdichtungsmaßnahmen der vergangenen Jahre wie etwa der Umwidmung von Besprechungsräumen und Sozialflächen zu Büros mit entsprechenden Arbeitsplätzen (Verbunden mit dem Wegfall dieser Nutzungsmöglichkeiten), der Verdichtung bestehender Büros bis zur maximal möglichen Anzahl einrichtbarer Arbeitsplätze auch unter Absehung von für den Arbeitsalltag ungünstigen Konstellationen sowie der baulichen Erschließung bisher ungenutzter Sonderflächen (insb. Flurbereiche). Vor diesem Hintergrund sind die Verdichtungspotentiale der bestehenden baulichen, technischen und organisatorischen Voraussetzungen ausgeschöpft. Eine weitere Optimierung der Flächennutzungsquote wäre - sofern dies überhaupt bautechnisch und im Ergebnis notwendiger Wirtschaftlichkeitsprüfungen sinnvoll machbar ist - nur in Verbindung mit erheblichen baulichen Veränderungen möglich. Überall dort, wo bereits jetzt entsprechende Baumaßnahmen stattfinden (z.B. im Zuge des Ausbaus des Dachgeschosses am Standort Oranienstraße 106 und perspektivisch hinsichtlich des geplanten neuen Standortes für die Abt. V) finden diese Baumaßnahmen bereits mit Blick auf eine bessere Ausnutzbarkeit der vorhandenen Flächen statt.

Neben den baulichen Voraussetzungen zeigt die Übersicht über die Flächennutzung aber auch, dass die organisatorischen Rahmenbedingungen des Dienstbetriebs einen erheblichen Einfluss auf die Nutzungsquoten haben. Für die Fälle, in denen der Zielwert gem. AllA-Raum überschritten wird, liegt dies insbesondere an den Anforderungen die sich z.B. aus

der Leistungsgewährung und dem damit verbundenen Publikumsbetrieb ergeben; gleiches gilt für Beratungsangebote und die Mehrbedarfe durch altbaubedingte Nutzungseinschränkungen und durch außergewöhnliche Archivierungsnotwendigkeiten. Zu den organisatorischen Rahmenbedingungen zählen auch Anforderungen an die Erreichbarkeit (z.B. Materialausgaben, Poststellen etc.) oder die Vertraulichkeit (z.B. Arbeit mit datenschutzbewährten Unterlagen, Personalakten oder das regelmäßige Führen von entsprechend vertraulichen Telefonaten). Solche Rahmenbedingungen führen nicht nur zu einem erhöhten Flächenbedarf, sondern schränken auch die Flexibilisierung der Arbeitsplatznutzbarkeit weiter ein (nicht alle können an den entsprechenden Arbeitsplätzen arbeiten).

Die Übersicht über die Flächenbilanzen zeigt auch, dass die sehr heterogenen technischen Voraussetzungen an den verschiedenen Standorten einen wesentlichen Einfluss auf die Flächennutzungsquote, insbesondere aber auf die Frage der flexiblen Nutzbarkeit von Arbeitsplätzen haben. So kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Arbeitsplätze in gleicher Weise genutzt werden können. Beispielsweise bedeutet die Zusammenführung von neuen Behördenstandorten, die sich aus sich verändernden Ressortzusammensetzungen ergeben, erhebliche technische Herausforderungen. Bis zur endgültigen Einführung der digitalen Akte bleibt ein engerer räumlicher Bezug von Aufgabengebiet zu Büro (in dem die Akten stehen) und damit auch zu dem Personenkreis, der diese Arbeitsplätze nutzen kann, weiterbestehen. Darüber hinaus behindern auch heterogene Lösungen für die Telefonie und eine überwiegend enge Kopplung von Arbeitsplatz und personengebundener Erreichbarkeit (Telefonnummer) eine flexible Nutzung der Arbeitsplätze zusätzlich.

Strategische Ableitungen und weiteres Vorgehen:

Auch wenn eine weitere Reduktion der genutzten Flächen vor dem Hintergrund der bereits in der jüngeren Vergangenheit vorgenommenen Verdichtungsmaßnahmen nicht möglich ist, zeigt die Übersicht über die Flächennutzungsquoten, dass der teils erheblich unterschiedliche Anteil flexibel nutzbarer Arbeitsplätze wesentliche Optimierungspotentiale bietet. Erst die tatsächlich flexible Nutzbarkeit der Arbeitsplätze schafft in Verbindung mit der Nutzung der Möglichkeiten ortsflexiblen (nicht-territorialem) Arbeiten durch die Beschäftigten Möglichkeiten der Neugestaltung von Arbeitsflächen. Die entscheidende Fragestellung ist hier, welche technischen, organisatorischen und mitarbeiter*innenbezogenen Maßnahmen in den Vordergrund zu rücken sind.

Die technischen Rahmenbedingungen sind nur teilweise in eigener Verantwortung der jeweils für die Standorte verantwortlichen Behörden zu ändern.

An dieser Stelle sei auch auf das von der Senatskanzlei und der Senatsverwaltung für Finanzen gemeinsam getragene Projekt TOM@NewWork verwiesen. In diesem Projekt werden für unterschiedliche Formen des Dienstbetriebs die Voraussetzungen für eine flexible, nach New-Work-Prinzipien gestaltete Nutzbarkeit der vorhandenen Flächen erarbeitet. Diesem Projekt haben wir uns sowohl für die weitere Planung eines neuen Standortes für die Abt. Frauen und Gleichstellung als auch für die zukünftige Nutzung der Dachgeschossflächen in der Oranienstraße 106 angeschlossen. Neben den technischen Anforderungen

an einen einheitlichen IKT Arbeitsplatz ist auch die Ausstattung mit neuen Arten von Mobiliar, das an die Bedingungen der flexiblen Nutzung der Arbeitsplätze angepasst ist, eine wesentliche technisch-infrastrukturelle Voraussetzung. Hier wurden mit der Erweiterung des Leistungsumfangs des Sammelbestellverfahrens des Landesverwaltungsamts neue Gestaltungsmöglichkeiten geschaffen.

Für den Geschäftsbereich der SenASGIVA werden die Gestaltungsprinzipien zurzeit für unterschiedliche Nutzungsszenarien im Rahmen verschiedener Pilotprojekte erprobt. Ziel ist es, die so geschaffenen flexiblen Arbeitsumgebungen sukzessive auch für eine Flexibilisierung in Bestandsbereichen nutzen zu können, die unter baulichen Gesichtspunkten möglicherweise schwierig zu flexibilisieren sind (z.B. durch die Schaffung von kurzfristig nutzbaren Co-Working Bereichen). Eine wesentliche Maßnahme in diesem Zusammenhang ist die (Weiter-)Entwicklung einer von SenASGIVA entwickelten Intranet-Applikation, mit der einzelne Arbeitsplätze gebucht und korrespondierend für die Nutzung durch Andere freigegeben werden können.

Die technischen Maßnahmen werden begleitet durch die Schaffung der organisatorischen Rahmenbedingungen, insbesondere durch eine Neufassung der DV über die Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Zusammenführung der bisher getrennten Regelungen zu alternierender Telearbeit und mobilem Arbeiten zu einer DV Ortsflexibles Arbeiten, die das Verhältnis von flexiblem Arbeiten außerhalb und innerhalb des Dienstgebäudes regelt.

Die Gesamtbetrachtung – dies war auch eine der wesentlichen Erkenntnisse des Projekts Arbeit x Anders und Ausgangspunkt für das daran anschließende Projekt TOM@NewWork – zeigt sehr deutlich, dass die Entwicklung zukünftiger Optimierungsbedarfe eng an die Passgenauigkeit für die jeweiligen Arbeitsbereiche gebunden ist. Die Übersetzung zwischen individuellen Arbeitsanforderungen heterogener Organisationsbereiche, den örtlichen baulichen sowie infrastrukturellen Voraussetzungen und den bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten kann nicht anhand von abstrakten Blaupausen erfolgen. Vor diesem Hintergrund werden zurzeit interne Beratungsmöglichkeiten geschaffen und institutionalisiert, die eine solche Transformation begleiten können.

Neue Finanzierungsinstrumente:

Dem Senat liegt ein Konzept „Neue Finanzierungsmodelle zur Entlastung des Landeshaushaltes“ vor. Dieses Rahmenkonzept war seitens der SenASGIVA dergestalt zu prüfen, ob eine Anwendbarkeit der dort aufgeführten Modelle sowohl dem Grunde, der Höhe und der verfahrensmäßigen Konsequenzen nach als auch mit ihren finanziellen Nachfolgewirkungen auf Sachverhalte der SenASGIVA Anwendung finden könnte.

Im Ergebnis muss diese Frage mit Nein beantwortet werden.

Ich bitte, den Berichtsauftrag damit als erledigt anzusehen. Eine weitergehende Berichterstattung bitten wir aus den eingangs genannten Gründen mit den parlamentarischen Beratungen des Haushaltsplanentwurfes 2026/27 zu verzahnen.

Cansel Kiziltepe
Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung